

时间行为的跨文化差异比较

唐炎钊 副教授(厦门大学管理学院 厦门 361005)

本文系“中法合作项目:大亚湾核电跨文化管理研究——中法在大亚湾核电站和岭澳核电站合作的成功经验”以及“2003广东省重点科技项目:高科技合资企业管理创新研究——大亚湾核电跨文化管理”的部分研究成果

内容摘要:不同文化背景下,人们因时间取向的不同,其时间观念及时间行为各不相同。在跨文化沟通和管理过程中,由于时间观念的差异而导致的沟通障碍和失误经常发生。本文从时间观念、时间价值取向、时间使用三个方面来分析因文化因素而产生的跨文化差异,从而了解非语言行为对跨文化沟通和管理的影响。

关键词:时间取向 文化差异 跨文化沟通

人类的任何活动,都离不开时间。时间取向不是先天固有的,而是在后天一定的社会环境中习得的,时间观是一种社会产物,同时也是一种文化产物。它作为一种深层文化的积淀,隐藏于人们思维深处而变得根深蒂固。虽然它是一种虚无、无形的东西,但无时不在强烈地影响着人们。所以,了解不同文化中人们对时间看法的不同,有助于人们更好地进行跨文化的沟通和管理。本文拟从时间观念、时间价值取向、时间使用三个方面来分析因时间取向的不同而产生的跨文化差异,从而了解非语言行为对跨文化沟通与管理的影响。

时间观念的差异分析

根据E.T.Hall(1984)的观点,时间和空间存在着某种契合,这就产生了两种时间观,即圆式时间观和线式时间观。

圆式时间观念认为,时间是不停运动的圆,时间的变化协调于自然状态,即时

间向自身归复的现实。如昼夜的交替,季节的往复、月份的轮流、年龄的更迭、植物的周期生长、农时劳作的更替都是圆周式、周而复始的自身复归的周期性循环运动。圆式时间观的人认为时间自身归附,是一个不停运动的圆。圆型的时间不是一种稀缺商品,时间似乎源源不断,很容易获得。在大多数东方文化的国家里,人们的时间观属于圆式时间观。如在中国的传统中,线式时间取向和圆式时间取向都存在,但前者占主导地位。中国的儒家文化历来重视历史,主张以史为鉴,借研究过去指导现在和将来。但是中国的线式时间观念不如西方强。因此,中国人的生活方式基本上是慢节奏的,这些体现在人们的工作、生活等方方面面。

一般来说,西方的时间观大多属于线式时间观,认为时间好比一条从源头直奔入海口不断流动着的河流,是一种线性的单向持续运动。大多数西方社会由于受历史传统和基督教的影响,其主流文化是用直线方式来看待时间的,即充分地意识到过去、现在和将来,把重点放在将来。对受线性时间观影响的人来说,时间是残酷的,即使是普通人对时间也有强烈的感受,他们从小学会严肃地对待时间,比如德国人,他们对待期限和约期的态度非常认真,不守约和不准时要受到真正的惩罚,时间是比语言更雄辩而直接的信息。时间对他们来说,既珍贵又固执,已深深地扎根于人们心中。

但是,非常有趣的是,法国人和意大利人在行为上更接近于受圆式时间观念影

响的东方人,至少在“准时”、“守约”的观念上,与美国人、德国人甚至是日本人相比有明显不同,他们对待违时和拖拉的态度明显要宽容得多。

时间价值取向差异分析

时间价值取向是文化差异中一个比较稳定的要素。根据美国人类学家Kluckhohn and Strodtbeck(1961)的价值观取向文化模型,人类对时间取向可以分为三类:一是过去取向(past orientation),强调传统和尊重历史。二是现在取向(present-oriented),组织通常注重短期和眼前。三是未来取向(future-oriented),这种社会强调长期。

不同的时间价值取向影响着企业组织的管理理念和管理行为。如在过去取向的社会,人们通常假定生命是遵从由传统或上帝的意志预先注定的轨道。这样,组织的战略规划以及经营计划也就无足轻重了。一个变化的组织对雇员和社会来说是值得怀疑的,稳定是可取的。在一个组织内,人们认为最好的决定出自具有权威与智慧的资深者。在一个组织内,文化象征和礼仪主导着组织文化。中国人非常重视“过去”,每个中国人都能朗朗上口的一句话是“历史是现实的一面镜子”。在中国社会,传统上的思想规则、方法等一直延续到今天,被大家所认同,变成集体的无意识,而且规定人们的行为。人们对未来不太感兴趣,除非是很遥远的或理想的未来。人们做事情通常要考虑这个事情过去有没有人做过,有什么成功的经验和失败的教训,因此循规蹈矩已成为一种社会规范。与这种时间取向相连的是人们崇拜祖先、尊敬老人、尊重老师,重视经验,重视年龄,因为这些方面都与“过去”有关,过去取向一直影响着人们的行为和思维方式。在中国,人们为了办成一件事情,常常会花大量的时间闲聊,彼此建立一定的友好关系。因此,有些事情会通过人情关系而解决。

在未来取向的社会,组织变化被认为是必要的和有益的。静止的组织是垂死的组织。对于人们和组织而言,竞争会刺激他们有更好的业绩。在未来取向的社会,人们假定个人可以影响将来,管理人员和工人都假定现在的努力会带来将来的成功。美国管理者认为,战略是为未来而控制今

天 战略就是寻求机会 规划时间成本。“时间就是金钱”是美国管理者坚信不疑的行动指南,所以他们不愿意在谈判过程中花费过多的时间在寒暄、客套上。所以,在与美国管理者的交往中,如果不了解他们的时间观,而按照东方人的习惯行事,就会给跨文化沟通与管理带来一定的困难。通常情况下,美国人不会在轻松随意的气氛中通过长时间地闲谈来评估他们的来访者;更不会在饭馆宴请客人来建立一种洽谈事务前的信任感和友好关系。对大多数人来说,友好关系比不上实际表现重要。

在现在时间取向的社会中,人们认为只有现在才是最重要的,倾向于只争朝夕地生活,几乎不做明天的打算,组织通常注重短期和眼前。伊斯兰传统的文化就属于这一类。他们相信将来的事属于真主 所以在时间观念上有重视现在的倾向,不愿意对将来的事进行预测,认为那是他们所控制不了的。阿拉伯人认为,凡是想了解未来情况的人,都有些精神不正常。只有真主才知道未来事情,凡人即使只是谈谈未来也是过于放肆的事。菲律宾和拉丁美洲一些国家的文化也是属于现在时间取向。这些文化比其他文化在对时间的态度上有更多的随意性和随机性。这种对时间有些满不在乎的作风常使西方人产生误解,把它当作是懒惰、效率不高的表现。

因此 在跨文化沟通和管理过程中 当与未来文化取向国家 进行合资合作时 就必须强调机会的重要性,强调计划与报告的技术的方面,详细制定达成目标的具体期限等;当与过去与现在取向的国家,如法国、比利时的人们进行合资合作时,就要重视文化的历史与传统,在安排会议程序时需要考虑灵活性,努力发现各种内部关系对业务的影响或限制等。否则就有可能出现冲突甚至是跨文化沟通和管理失败。

时间使用的差异分析

时间观反映出一种文化对时间的利用。人类学家 E.T.Hall 把不同文化的时间的使用分为两种范畴:单向计时制(monochronic time schedule, 简称为 M-time)和多向计时制(polychronic time schedule, 简称 P-time)。

在奉行单向计时制的文化中,人们把

时间看成是可以分隔,如时、分、秒等,但不可重复的,有始有终的一条线,是以有规则的时间间隔方式流失的连续性事件。在这种文化中 人们以线性的方式做事 即常常在一个时间内只做一件事情,强调日程和计划,做任何事情都严格遵守日程安排,该干什么的时候就干什么,安排的时间结束,无论是否完成须马上停止,不能影响下一项安排。在一定程度上,奉行单向计时制的人受时钟的控制,它非常客观地操纵着人们的社会活动。约会应该认真对待,必须先打招呼,提前预约,并严格遵守约会时间,强调“准时”,不能失约;只关心时间表而不太注重与时间打交道的人;时间往往被看成和金钱一样摸得着的东西,“时间就是金钱”是人们普遍奉行的观念。

在奉行多向计时制的文化中,人们把时间看成是分散的,随意可以支配的。趋向于在同一时间内做几件事。认为个人的参与和交易的完成比时间表更重要。不太重视预约,约好了时间可能由于各种原因到时不来,或者接待者到时不在;人们比较注重人际关系,办好一件事情往往要通过一定的关系才行,所以权力显得尤为重要。在P型时间文化中,时间表是从属于人际关系的。

E.T.Hall把德国人、美国人、瑞士及其他北欧国家的人划分为属于单向计时制的人;法国人、意大利人、西班牙人和亚洲人属于多向计时制的人,而日本人可以说是有些特殊,日本文化属于东方文化,但善于学习的日本人却采纳了在西方人中占主流的单向计时制。

正是由于人们对时间的使用各不相同,因此,在跨文化沟通与管理过程中,如果不考虑这些分明的因素,就很有可能出现很多的冲突和困难。如在单向计时制的社会中,人们对待工作期限和商业约会时间的态度非常认真,非常严肃,迟到要受到真正的惩罚。

在多向计时制下人们的行为大不一样。人们约会可以不那么准时,迟来早来不会受到惩罚。如对法国人来说,迟到5至10分钟是很正常的。还有在中国,人们习惯于午睡,所以中午不去拜访朋友,也不冒昧地给人打电话 否则会被看成不礼貌。因此,奉行不同时间模式的人们在相互交往

中会因上述差异而发生文化冲突。如果不充分了解因时间观念的不同而产生的不同行为,理所当然地以本文化的准则和社会规范去进行跨文化沟通与管理,就必然导致跨文化沟通与管理的失败。

时间行为的差异是跨文化中非语言行为的最基本文化差异,不同的时间观念和时间的价值取向,以及对时间的不同使用都是因文化而异。如果人们只承认和坚持各自的时间取向,对其他文化的时间观念不予了解和尊重,就有可能导致误解和跨文化沟通的失败。因此,在跨文化沟通和管理中 必须重视对时间行为的认识和理解:

首先,必须了解不同文化中人们对时间的态度及其如何控制使用时间的方式,克服文化中心主义 不断增强跨文化意识,尽可能的减少因时间取向的差异而造成障碍的误解。

其次,对异文化的时间取向要加以尊重和认可,当由于文化的不同导致中外方在合作和沟通过程中彼此时间观念发生冲突时,不能以好坏来评价对方,因为不同的时间取向都有其文化背景,也可以说在他们的文化中没有什么不妥之处,甚至是必要的,跨文化沟通本身就是一个对异文化的了解过程 我们要采取宽容的态度 加快彼此间的理解。

最后 中外合资企业在合作过程中 要立足于企业自身的特点,融合不同文化时间观的优点,形成具有企业自身特色的时间文化观念。

参考资料:

- 1.(美)约翰B·库伦著,邱立成等译,多国管理战略要径,机械工业出版社,2000
- 2.张新胜、王湲、(澳)杰夫·拉索尔、(澳)迈克尔·M·伯瑞尔等著,国际管理学——全球化时代的管理,中国人民大学出版社,2002
- 3.(美)Anne Marie Francesco, Barry Allen Gold 著,顾宝炎等译,国际组织行为学,中国人民大学出版社,2003
- 4.张西玲,试谈中美文化中不同的时间价值观,西安联合大学学报,2001(3)
- 5.晋继勇,文化视角中的时间取向简析,内蒙古民族大学学报(社会科学版),2002(4)
- 6.刘欣,安庆师范学院学报(社会科学版),2003(2)